



# ASSÉDIO NO TRABALHO: O QUE É E COMO SE PREVINE

Eugenio Jerônimo

# Expediente

## Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região Biênio 2023/2025

### **Nise Pedroso Lins de Sousa**

Presidente do TRT-6

### **Sergio Torres Teixeira**

Vice-Presidente do TRT-6

### **Fábio André de Farias**

Corregedor do TRT-6

### **Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino**

Ouvidora

### **Eduardo Pugliesi**

Diretor da Escola Judicial

## **Coordenadoras do Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação no primeiro e segundo graus de jurisdição:**

### **Carmen Lúcia Vieira do Nascimento**

Desembargadora do TRT-6

### **Cristina Figueira Callou**

Juíza titular da 20ª VT do Recife

### **Autor**

Eugenio Jerônimo

### **Diagramação e ilustrações**

Simone Freire

### **Edição**

Coordenadoria de Comunicação Social

*imprensa@trt6.jus.br*

81 3225.3200

Ano 2024

---



# **ASSÉDIO NO TRABALHO: O QUE É E COMO SE PREVINE**

**Eugenio Jerônimo  
2024**

Prezado leitor amigo,  
Prezada leitora amiga,  
O assédio no trabalho  
É o mote dessa cantiga.  
Quem quiser ficar por dentro  
Por esses meus versos siga.

Pra que a gente consiga  
Boa comunicação,  
Vou dizer o que é assédio  
Em fácil explicação.  
Pedi ao dicionário  
A certa definição.



Peguei lá na relação  
O que vai interessar:  
Perseguir com insistência,  
Constranger, incomodar,  
Ferir a dignidade,  
Isso é que é assediar.



O ato de praticar  
Esse tal comportamento  
Atitudes invasivas,  
Sem haver consentimento,  
É isso o que é assédio,  
Causador de sofrimento.



Vou falar por um momento  
A origem de assediar.  
É termo herdado da guerra,  
Significa cercar  
As posições do inimigo,  
O mesmo que sitiar.

É fácil de alcançar  
A mudança de sentido.  
Um termo que vem da guerra  
Para o trabalho movido.  
Se o campo é diferente,  
O uso é bem parecido.

Assédio foi definido  
De uma maneira geral.  
Agora eu vou falar  
Do tipo assédio moral,  
Logo depois eu explico  
O assédio sexual.

É o assédio moral  
Comportamento abusivo,  
Direcionado a alguém,  
Num ato muito invasivo,  
Na rotina do trabalho,  
E sendo repetitivo.

É um jeito taxativo  
De agir na repartição,  
Submetendo as pessoas  
A formas de humilhação,  
Causando constrangimento  
Por meio de exposição.

Pode essa humilhação  
Se dar na fala ou nos atos,  
Por gestos, textos escritos,  
No espalhar de boatos,  
Nas piadas ofensivas  
Ou no distorcer dos fatos.

Um conjunto de maus-tratos  
No ambiente laboral  
- ou seja, onde se trabalha -  
Não pode ser natural,  
Fere a saúde do corpo  
E prejudica a mental.

Logo, o assédio moral  
Fere a personalidade,  
Desrespeita o ser humano,  
Abala a integridade  
Tanto mental quanto física,  
Ataca a dignidade.

Tem outra arbitrariedade,  
Um jeito de perseguir,  
Que é cobrar resultados,  
A qualquer custo exigir  
O cumprimento de metas  
Que ninguém pode cumprir.

O assédio pode assumir  
Outra configuração,  
Isolando-se a pessoa,  
De papo e reunião,  
Inda fazendo chacota  
Quando dá opinião.

Por ação ou omissão  
O assédio pode se dar.  
Não é difícil que a vítima  
Venha o emprego deixar.  
Em situações mais graves,  
Pode à morte levar.

Como se pode evitar,  
Prevenir e combater  
O assédio no trabalho?  
E quem assédio sofrer  
Como é que deve agir?  
A quem pode recorrer?

Ajuda a empresa ter  
Um código de convivência,  
O dito código de ética,  
E dar constante ciência  
Que a empresa não tolera  
Essa cruel violência.

É necessária a existência,  
Pra quem é assediado,  
De um canal de denúncia  
Acessível e resguardado  
Para que quem denuncie  
Não tema ficar marcado.

Tudo isso acompanhado  
De política transparente  
De combate ao assédio  
Praticado moralmente  
Com campanhas pra que o tema  
Fique bem vivo na mente.

Prevenir é realmente  
Sempre a melhor opção.  
Pode a empresa conseguir  
Trilhar nessa direção  
Se ao seu quadro como um todo  
Tiver consideração.

Der correta orientação  
E muito claro deixar  
Quais são os limites certos  
Para a chefia cobrar,  
Que uma coisa é exigir,  
Mas outra é assediar.

Necessário observar  
Que cobranças são normais.  
Na rotina do trabalho  
Metas também são legais,  
Avaliações e críticas,  
Reclamações pontuais.

Não são maneiras normais  
Nem podem ser toleradas  
Gritar com membros da equipe  
Ou ofender com piadas,  
Metas que superem as forças,  
Vazam das datas marcadas.

Ações de humor disfarçadas  
Não podem ter cabimento,  
Feito chefe que apelida  
E chama a todo momento  
Alguém como tartaruga  
Porque acha que é lento.

Mas se já em andamento  
Um assédio em questão.  
Cabe à empresa amparar  
A vítima da má ação,  
Com apoio psicológico  
Para a recuperação.

Além disso, a direção  
De um lado tem de punir,  
De outro tem de informar  
Para não se repetir  
E educar a chefia  
Pra cobrar sem perseguir.

Cabe à vítima reunir  
Provas pra apresentação  
De denúncia na empresa  
Ou, se for, a decisão,  
Dar entrada na justiça  
Buscando indenização.

Carece a comprovação  
Do assédio cometido,  
A vítima pode apelar  
Pra quem tiver assistido.  
Levar prova e testemunha  
Para o processo movido.

Esse assédio é dividido,  
Pode ser classificado  
Em vertical descendente,  
Quando ele é praticado  
Da figura da chefia  
Para o do subordinado.

Um outro tipo é chamado  
De vertical ascendente,  
Quando é do subordinado  
Contra o chefe ou o gerente.  
Parece estranho, mas tem,  
Mesmo que menos frequente.

Mais um tipo diferente  
Que essa violência cria  
É o assédio horizontal,  
Quando aquele que assedia  
E aquele que é vítima  
São de mesma hierarquia.

Já falei o que devia  
Sob o assédio moral.  
Agora eu vou falar  
Do assédio sexual.  
Depois eu comparo os dois  
Numa costura final.

O assédio sexual  
É muito mais abrangente.  
Não se dá só no trabalho,  
Mas em qualquer ambiente.  
Mas aqui vamos olhá-lo  
Sobre o trabalho somente.

Nesse assédio o agente  
Tem as táticas usuais  
De constranger suas vítimas  
Com temas profissionais  
Para obter em troca  
Favores sexuais.

Abordagens ilegais,  
Condutas inadequadas,  
Limitando a liberdade  
Das vítimas assediadas  
Na área sexual,  
Com ameaças lançadas.

Mudam as formas usadas  
No assédio sexual.  
Pode ocorrer com chantagem,  
Chamado de vertical.  
Exemplo: se o chefe acena  
Com decisão parcial.

Feito a condição central  
Num caso de promoção,  
Favores sexuais  
Como uma compensação.  
Se a vítima se negar,  
É contrária a decisão.

Atos de intimidação  
Ou assédio horizontal,  
Quando se dá na empresa  
De um para outro igual,  
Comportamento abusivo  
De cunho sexual.

Nesse assédio ambiental,  
Sempre em sexo mirando,  
Por toques, gestos ou falas  
O autor vai violando  
O mais íntimo das pessoas,  
Constrangendo e intimidando.

Para atuar evitando,  
E empresa tem de focar,  
Em dupla ação simultânea,  
De um lado fiscalizar,  
Do outro atacar as causas,  
Ou seja, reeducar.

Deve as vítimas apoiar,  
Dando todo o acolhimento,  
Punir com severidade  
Quem causa esse sofrimento.  
Ter acessível e seguro  
Canal de atendimento.

Quem o ato violento  
Sofreu deve procurar  
Chefia superior  
Pra tudo denunciar  
E ajuda psicológica  
De imediato buscar.

Ajuda solicitar  
Na entidade sindical,  
Enfim, procurar apoio  
Em mais de que um local  
Pesar se vai dar entrada  
Com um processo criminal.

Como o assédio moral,  
É necessário provar.  
Por isso, desde o início  
Deve-se tudo anotar,  
Também ver se há colegas  
Que possam testemunhar.

Agora vou comparar,  
Já indo para o final,  
Os dois tipos de assédio,  
O moral e o sexual,  
Mostrando o que é diferente,  
Mostrando o que é igual.

Só é assédio moral  
Quando tem repetição  
De conduta inadequada  
Ligada à ocupação.  
Tipo a cobranças de metas  
De impossível execução.

Uma só perturbação  
Que atinja a liberdade  
Sexual da pessoa,  
Sem habitualidade,  
É assédio sexual,  
Independente a quantidade.

O que tem de igualdade  
Nas duas formas mostradas  
É que os dois assédios ferem  
Condições já consagradas  
Da dignidade humana  
Das vítimas assediadas.

As duas práticas narradas  
Afetam o individual,  
Causam adoecimento  
Físico e emocional  
E ainda adoecem  
O ambiente em geral.

É um problema social  
Não foi agora inventado.  
Vem de tempos mais distantes,  
Sempre naturalizado.  
Agora é que percebemos  
Que deve ser atacado.

E para ser enfrentado  
Tanto o assédio moral  
Quanto o outro que aqui vimos,  
O assédio sexual,  
Precisamos atacar  
As causas em especial.

A questão é estrutural,  
Se encontra na formação  
Da nossa sociedade,  
Que tem a concepção  
De atitude autoritária  
Sobre sexo e ocupação.

Uma exemplificação  
Com um ditado preciso  
Que ao trabalho se aplica,  
Sentido sem prejuízo,  
Manda aquele que pode,  
Obedece o de juízo.

Bem se encontra nesse aviso  
Uma boa ilustração  
Do agir autoritário  
No mundo da ocupação.  
O assédio no trabalho  
Tem aqui uma razão.

Essa anotada razão  
É de um conjunto alargado.  
Ainda em muitos locais  
Resta a sombra do passado  
Quando o mundo do trabalho  
Era por força marcado.

Tudo isso acumulado  
Tá na raiz principal  
Da conduta autoritária  
Inda no mundo atual  
E serve para explicar  
Muito do assédio moral.

O assédio é cultural  
E para a superação  
Pede um conjunto de ações.  
De severa punição,  
A informações de direitos,  
A metas de educação.

Só a moderna visão  
Pode alterar o cenário.  
Com liderança na empresa  
Vendo que é necessário  
Exercer a autoridade  
Sem o tom autoritário.

É do mesmo calendário  
O assédio sexual,  
Também se volta ao passado  
A sua causa central,  
Quando se dispor de corpos  
Parecia natural.

Neste momento atual  
Que avança a sociedade,  
É preciso que as empresas  
Debatam com qualidade  
Que um corpo não pode ser  
De outro propriedade.

Que é um bem a liberdade  
Que ninguém pode ferir.  
E atuem em frentes amplas  
Com o rigor de punir  
Associado às metas  
De educar e instruir.

Para poder conseguir  
Como se diz no presente  
As condições necessárias  
Para um trabalho decente  
Só ações interligadas  
Levam a esse ambiente.

Essa é a meta presente  
De um mundo desejável,  
Com as relações de trabalho  
Num nível inteiro amigável.  
Ambiente de trabalho  
Seguro como saudável.

Nesse ambiente saudável,  
Não pode haver lugar  
Para a prática de assédio  
E o caminho pra chegar  
É punir e prevenir,  
Junto com o educar.

Para ajudar a enfrentar  
Toda discriminação  
No ambiente de trabalho,  
Assédio, violação,  
O TST criou  
Política de prevenção.

Nossa Sexta Região  
Anda no mesmo sentido  
E o seu subcomitê  
Foi de pronto instituído.  
Tem realizado ações,  
Informado e instruído.

O Tribunal tem agido  
Contra discriminação,  
Contra assédio e violência,  
Tudo isso com atenção  
Ao que TST  
Definiu como ação.

Vem a Sexta Região  
A isso dando andamento,  
Cuidando de prevenir  
E com esse entendimento  
Mantém um canal aberto  
Para o acolhimento.

Se alguém tiver sofrimento  
Por essa perseguição  
No Tribunal do Trabalho  
Desta Sexta Região,  
Procure atendimento  
Para a orientação.

Pode ser por ligação,  
Pode ser presencial.  
Tem o Subcomitê,  
Que é o próprio canal,  
De prevenção de assédio  
Neste nosso Tribunal.

A Assistência Social  
Também é outro lugar  
Para onde a pessoa  
Pode no caso ligar,  
Também Saúde Mental  
Tá pronta para apoiar.

É possível procurar  
Ainda uma outra via.  
Comunicar o assédio  
Para a Ouvidoria  
Ou a Gestão de Pessoas,  
Que é uma secretaria.

Para encontrar um guia  
De orientação legal,  
Com telefone, e-mail,  
Endereço do local  
Acesse na Internet  
A página do Tribunal.

# Assédio?

## Canais de escuta e acolhimento

Secretaria de Gestão de Pessoas - (81) 3225-3350

Seção de Saúde Mental - (81) 3225-3496/saude.mental@trt6.jus.br

Seção de Serviço Social - (81) 3225-3403/servsocial@trt6.jus.br

Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação

Desa. Carmen Lúcia Vieira do Nascimento - (81) 3225-3292/carmen.vieira@trt6.jus.br

Juíza Cristina Figueira Callou/cristina.callou@trt6.jus.br

Joanna Moraes Casanova - (81) 3225-3207/joanna.moraes@trt6.jus.br

Thaíse Máira Nogueira de Paiva - (81) 3225-3350/thaise.paiva@trt6.jus.br

Angelita Michelle Rangel - (81) 3225-3496/angelita.michelle@trt6.jus.br

Mancinelli Faustino Vila Nova - (81) 3225-3412/mancinelli.faustino@trt6.jus.br

## Canais de denúncia

### OUVIDORIA

E-mail: [ouvidoria.assedio@trt6.jus.br](mailto:ouvidoria.assedio@trt6.jus.br)

Telefone: 0800-722-4477 (serviço gratuito).

Pessoalmente: Ouvidoria – Sede do TRT-6, no Cais do Apolo, nº 739, Bairro do Recife, Recife-PE.

As unidades de Gestão de Pessoas, Saúde, Corregedoria, Ouvidoria e o Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação estão abertas a receber notificação sobre casos de violência, assédio e discriminação.

As denúncias podem ser feitas por e-mail, telefone ou presencial.

Os contatos estão disponíveis no Portal e na

Intranet.

